

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Державний вищий навчальний заклад
«КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Вадима Гетьмана»
ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

**СОЦІАЛЬНО–ТРУДОВІ
ВІДНОСИНИ:
ТЕОРІЯ ТА ПРАКТИКА**

**СОЦИАЛЬНО–ТРУДОВЫЕ
ОТНОШЕНИЯ:
ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА**

**SOCIAL AND LABOUR
RELATIONS:
THEORY AND PRACTICE**

Збірник
наукових праць

Заснований 2011 р.

Видається 2 рази на рік

№2(14)/2017

Київ 2017

УДК 331.101

Засновник та видавець
Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

Свідоцтво про реєстрацію КВ № 17714-6564Р від 07.04.2011
Зареєстровано в Міністерстві юстиції України

Наказом Міністерства освіти і науки України від 04.07.2013 № 893
збірник включено до Переліку наукових фахових видань України

Адреса редакційної колегії

03680, м. Київ, просп. Перемоги, 54/1,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
Тел. 456-56-10, 067 810 75 09, 066 779 20 29
e-mail: zbirnik_stv@ukr.net

Інтернет-сторінка збірника – stvua.com

Видання включене до наукометричних баз

INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL

U **ULRICHSWEB**
GLOBAL SERIALS DIRECTORY

Google
scholar

Рекомендовано до друку Вченою радою КНЕУ
Протокол від 22.06.2017 № 14

Видання присвячується теоретико-методологічним і прикладним аспектам дослідження соціально-трудових відносин. Широко висвітлюються проблеми та перспективи розвитку соціально-трудових відносин; основні питання, нові виклики і тенденції розвитку соціальної політики України; компенсаційна політика в системі соціально-трудових відносин на макрорівні; проблеми, індикатори та механізми регулювання процесів соціалізації ринку праці в Україні; діалектика розвитку гнучких форм зайнятості; дослідження стану і визначення напрямів забезпечення процесів інтелектуалізації трудового потенціалу. Розвиваються сучасні підходи до управління персоналом, управління знаннями на макро- та мікрорівнях, напрями трансформації функцій служби персоналу. Розглядаються теоретичні та прикладні аспекти соціальної відповідальності держави, бізнесу та інститутів громадянського суспільства.

Дане видання є некомерційним і призначене для широкого кола фахівців.

Голова редакційної колегії А. М. Колот — проректор з науково-педагогічної роботи ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», директор Інституту соціально-трудових відносин ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», д-р екон. наук, проф.

Заступник голови редакційної колегії В. М. Петюх — завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук, проф.

Відповідальні секретарі Т. Г. Кицак — доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук; *А. В. Василик* — доцент кафедри управління персоналом та економіки праці ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана», канд. екон. наук.

Усі права застережені. У разі використання матеріалів видання
посилання на науковий збірник обов'язкове

Редактор *Н. Довгань*
Художник обкладинки *Т. Зяблицева*
Коректор *Н. Підлужна*
Верстка *О. Михолат*

Підп. до друку 05.09.2017. Формат 70×100/16. Папір офсет. № 1.
Гарнітура Тип Таймс. Друк офсетний. Ум.-друк. арк. 9,88.
Обл.-вид. арк. 33,13. Наклад 100 пр. Зам. 17-5364.

Державний вищий навчальний заклад
«Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
03680, м. Київ, проспект Перемоги, 54/1
Тел./факс (044) 537-61-41; тел. (044) 537-61-44
E-mail: publish@kneu.kiev.ua

© Інститут соціально-трудових відносин КНЕУ, 2017

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ

- А. В. Василик** канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
О. О. Герасименко канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
О. А. Грішнова д-р екон. наук, проф., КНУ імені Тараса Шевченка
Й. Греблікайте д-р філософії, Александрас Стулгінскіс університет (Литва)
О. А. Даниленко канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
В. М. Данюк канд. екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
М. Жуковскі ректор Познанського економічного університету (Польща)
С. С. Сіройч д-р екон. наук, проф., Вища школа менеджерів, м. Легниця (Польща)
В. Слюмскі д-р філос. наук, Вища школа менеджерського підприємництва, м. Пряшів (Словаччина)
А. М. Колот д-р екон. наук, проректор з науково-педагогічної роботи, директор Інституту соціально-трудових відносин ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Т. А. Костишина д-р екон. наук, проф., завідувачка кафедри управління персоналом та економіки праці Полтавського університету економіки та торгівлі
О. І. Кравчук канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Т. Г. Кицак канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»,
Е. М. Лібанова д-р екон. наук., проф., акад. НАН України, директор Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи
Л. С. Лісогор д-р екон. наук, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України
Г. С. Лопушняк д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Ю. М. Маршавін д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Г. В. Назарова д-р екон. наук, проф., Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
О. Ф. Новікова д-р екон. наук., проф., Інститут економіки промисловості
М. А. Пашкович канд. екон. наук, Зеленогурський університет (Польща)
І. Л. Петрова д-р екон. наук, проф., Університет економіки і права «КРОК»
В. М. Петюх канд. екон. наук, проф., в.о. завідувача кафедри управління персоналом та економіки праці, ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
М. Д. Романюк д-р екон. наук, проф., Прикарпатський національний університет імені В. Стефаника
Р. Фортмюллер проф., Віденський університет економіки і бізнесу (Австрія)
В. А. Савченко д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
У. Я. Садова д-р екон. наук, старш. наук. співроб., завідувач відділу соціально-гуманітарного розвитку регіону, Інститут регіональних досліджень НАН України
С. О. Цимбалюк д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Л. П. Червінська д-р екон. наук, проф., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
Л. М. Черенько канд. екон. наук, Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України
Л. В. Шаульська д-р екон. наук, проф., Донецький національний університет
Л. В. Шетініна канд. екон. наук, доц., ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»
В. Ющос д-р екон. наук., проф., Клайпедський університет (Литва)

ЗМІСТ

Колот А. М., Герасименко О. О. Глобальна соціальна нерівність доходів: природа, тенденції, наслідки	8
Данюк В. М., Чередник О. О. Проблеми первинної виробничої адаптації молодих фахівців і напрями їх подолання	48
Петюх В.М., Курочка О.О. Мотиваційна спрямованість маркетологів	58
Токар В. В. Оцінка сучасного стану демографічної безпеки країн ЄС	66
Цимбалюк С. О., Лебідь А. В. Формування соціального пакета: досвід компанії «Метінвест Холдинг»	78
Новіков В. М. Модернізація професійно-технічної освіти як цільова функція розвитку ринку праці в Україні	86
Новікова О. Ф., Шастун А. Д. Управління людською свідомістю в сфері праці на засадах соціальної відповідальності	100
Жаворонкова Г. В., Мельник Л. Ю. Розвиток соціального діалогу як фактора формування людського капіталу в економіці знань	107
Михальченко Г.Г. Заробітна плата як індикатор соціально-економічного зростання країни	114
Назарова Г. В., Лаптев В. І. Дослідження нормативно-правового забезпечення управління людськими ресурсами в Україні	123
Захарова О. В. Зміна підходів вищої школи до підготовки фахівців як вимога нової економіки	130
Савченко В. А. Стимулювання роботодавців щодо розвитку персоналу організацій	142
Лопушняк Г. С., Шандар А. М. Проблема бідності сільського населення України як складне соціально-економічне явище	151
Червінська Л. П. Тіньові доходи та нелегальна зайнятість: причини, наслідки, шляхи подолання	161
Кравчук О. І., Роговська А. А. Оптимізація трудових відносин на основі активізації індивідуальних мотиваційних механізмів	168
Кицак Т. Г., Коваленко І. Ф. Національна ідея як основа формування нової моделі економічного розвитку України в умовах системної трансформації та глобалізації	181
Котенко Т. М. Рекреаційно-туристична діяльність як чинник активізації зайнятості населення в умовах децентралізації	196

Захарова О.В.,

д-р екон. наук, професор,
кафедра менеджменту та бізнес-адміністрування,
Черкаський державний технологічний університет
bonheur5576@gmail.com

Захарова О.В.,

д-р екон. наук, професор,
кафедра менеджмента и бизнес-администрирования,
Черкасский государственный технологический университет

Zakharova O.V.,

doctor of economics, professor of department of management and business administration,
Cherkasy State Technological University

ЗМІНА ПІДХОДІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ ДО ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЯК ВИМОГА НОВОЇ ЕКОНОМІКИ

ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ КАК ТРЕБОВАНИЕ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

CHANGE OF HIGH SCHOOL APPROACHES TO TRAINING SPECIALISTS AS A CHALLENGE OF NEW ECONOMY

Обґрунтовано основні проблеми вищої освіти України, що стримують наближення економіки знань в країні. Запропоновано орієнтири зміни підходів до навчального процесу підготовки бакалаврів, магістрів і PhD в Україні. В якості прикладу втілення в життя пропонуваного підходу в роботі висвітлено та проаналізовано альтернативний французький досвід організації навчального процесу за принципами професіоналізації та інтеграції з суб'єктами господарювання.

Обоснованы основные проблемы высшего образования Украины, которые являются сдерживающим фактором на пути достижения страной экономики знаний. Предложены ориентиры изменения подходов к учебному процессу подготовки бакалавров, магистров и PhD в Украине. В качестве примера воплощения в жизнь предлагаемого подхода в работе освещен и проанализирован альтернативный французский опыт организации учебного процесса по принципам профессионализации и интеграции с субъектами хозяйствования.

The main problems of higher education in Ukraine are substantiated, which are a deterrent to the country's achievement of the knowledge economy. Such problems included: the isolation of higher education from the real needs and opportunities of the country's economy, the formality of the selection procedures for faculty, the imbalance between the theoretical and practical parts of the curriculum, the lack of funds for equipping the laboratory fund with innovative equipment and technologies, the abstract nature of scientific research conducted in educational institutions and inattention to talents both in the student environment and among teachers. The paper suggests the guidelines for changing the approaches to the training process for the preparation of bachelors, masters and PhD in the system of higher education in Ukraine. The basis of these benchmarks was the principle of professionalization of training and integration of VNZ with the profile subjects of management of the region and the country. As an example of the implementation of the proposed approach in work, an alternative French approach to the organization of the educational process in the agro-industrial lyceum is highlighted and analyzed, where the practical component plays a primary role.

Ключові слова. Вища школа, навчальний процес, форми проведення занять, інтеграція ВНЗ і підприємства, професійне спрямування, французький досвід, ринок праці.

Ключевые слова. Высшая школа, учебный процесс, формы проведения занятий, интеграция ВУЗа и предприятия, профессиональная направленность, французский опыт, рынок труда.

Keywords. Higher school, educational process, forms of conducting classes, integration of higher education institutions and enterprises, professional orientation, French experience, labor market.

Вступ. Перспективний розвиток будь-якої європейської країни протягом останніх 15 років планомірно здійснюється у напрямі економіки знань. Обрання такого орієнтиру руху пояснюється прагненням керівництва країн Європи до інноваційного розвитку у всіх без виключення сферах їх функціонування, що сприяє підвищенню рівня і якості життя населення, переведенню виробництва на новітні технології, прискоренню темпів економічного зростання на національному рівні та покращенню екологічної ситуації в країні. При цьому соціально-економічні ефекти від таких зрушень не обмежуються територіальними кордонами певної країни, а завдяки втіленню у життя принципів сумлінної співпраці та ефективності поширюються на інші території.

Проголошений Україною вектор руху у напрямі євроінтеграції відповідно також має бути скоординованим із загальноєвропейськими тенденціями розвитку. Водночас досягнення Україною стану економіки знань у найближчому майбутньому є досить складною задачею, розв'язання якої залежить від виконання багатьох умов, визначальними з яких є рівень інноваційності технологій, що застосовуються суб'єктами господарювання, співвідношення між обсягами виробництва та послуг у структурі ВВП, швидкість поширення новітніх знань в економіці тощо. Це, у свою чергу, вимагає запровадження кардинальних трансформацій у всіх без виключення сферах життєдіяльності країни та зміни підходів до створення, нагромадження й подальшого розповсюдження інноваційних знань. Фундаментом стратегічної реалізації означеної мети має стати модернізація та кардинальне оновлення соціальної інституції, що приймає активну і безпосередню участь у формуванні та подальшому управлінні знаннями на всіх етапах — вищої школи.

Обґрунтуванню фундаментальності значення вищої школи та важливості її кардинального оновлення у контексті спрямування зусиль на досягнення економікою країни стану економіки знань сьогодні присвячено праці багатьох науковців. При цьому розглядається означене питання під різними кутами зору. Так, О. Грішнова відводить вищій і професійній освіті головне місце у процесі формування людського капіталу, а тому стверджує, що рівень її якості має бути відповідним [3]. О. Кратт присвятив своє дослідження обґрунтуванню доцільності реформування української вищої школи, і, насамперед, у площині модернізації її унікального менеджменту [7]. В. Лукашук звертає увагу на проблеми, що виникли при переведенні навчального процесу українських ВНЗ на кредитно-модульну систему в рамках Болонського процесу [8]. Т. Оболенська головним важелем трансформації вищої школи вбачає маркетинговий інструментарій [9]. Водночас, не зважаючи на наявну багатовекторність і глибину наукових досліджень, і досі залишаються відкритими питання щодо вибору напрямів, підходів і концепцій модернізації системи вищої освіти України у коротко- та довгостроковій перспективі.

Постановка завдання. Метою статті є обґрунтування доцільності започаткування процесів зміни підходів вищої школи до підготовки фахівців та обґрунтування їх першочергових напрямів, що має стати підґрунтям для набуття економікою України рис економіки знань.

Результати дослідження. Протягом всього періоду незалежності українська вища освіта перебуває у стані перманентних змін, метою яких є її модернізація та підвищення якості освітніх послуг. Переважна більшість таких змін спрямо-

вана на наближення вітчизняної системи вищої освіти до європейських освітніх стандартів. Водночас різновекторність, непослідовність і фрагментарність підходів до модернізації системи вищої освіти України сприяли не стільки розв'язанню проблем, скільки їх ще більшому загостренню.

Систематизація результатів останніх досліджень фахівців і власний досвід [1, 2, 4—6] дозволили виокремити основні проблеми вищої освіти України:

1. Відособленість і відірваність системи вищої освіти України від реальних потреб економіки країни щодо структури спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців. Так, при обґрунтуванні доцільності відкриття тієї чи іншої спеціальності вищи виходять з рівня її престижності у суспільній думці та очікуваного попиту на неї у абітурієнтів, не керуючись при цьому реальним і прогнозним попитом на таких фахівців на первинному та вторинному ринках праці регіону і країни на моменти відкриття спеціальності та першого випуску. Головним критерієм ефективності вишу при цьому вважається кількість осіб, що було зараховано до ВНЗ замість більш показового — чисельності випускників, які були працевлаштованими за фахом протягом перших трьох-шести місяців після отримання диплому. У результаті, з одного боку, відбувається деформація ринку праці через перенасичення представників одних професій і дефіцит інших, а з другого — низький рівень окупності коштів, спрямованих із різних джерел на підготовку таких фахівців.

2. Нехватка у випускників ВНЗ конкурентних знань і навичок, що відповідають сучасним і перспективним потребам суб'єктів господарювання регіону і країни. З метою виправлення цього недоліку формування навчальних програм підготовки фахівців має здійснюватися із урахуванням нагальних потреб підприємств і у разі зміни кон'юнктури вони мають переглядатися. При цьому також спостерігається відсутність єдиного підходу до предметної та змістовної наповненості навчального процесу однакових спеціальностей у різних ВНЗ, що також знижує ступінь довіри до вищої освіти на ринку праці. Відсутність коштів у ВНЗ на оновлення лабораторної бази та неможливість опанування інноваційними технологіями зменшує цінність диплому вишу.

3. Формальність процедур відбору та підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу ВНЗ, що є ключовою умовою забезпечення якості освіти. Відсутність дієвих критеріїв якості професорсько-викладацького складу, які мають бути покладеними у основу періодичної атестації персоналу вишу, яка також не проводиться. Низький рівень матеріальної і моральної мотивації викладачів до професійного й особистісного зростання. Неефективність діючих програм підтримки талановитої молоді або повна відсутність таких програм, що скорочує темпи омолодження професорсько-викладацького складу ВНЗ і гальмує його стратегічний розвиток.

4. Абстрактність усіх видів наукових досліджень, що здійснюються на базі ВНЗ, низький рівень впровадження їх результатів у діяльність суб'єктів господарювання. Унаслідок цього спостерігається відсутність окупності та навіть повна втрата коштів, спрямованих на проведення досліджень; неефективна витрата часу і ресурсів ВНЗ на проведення досліджень; низький рівень інноваційної активності підприємств і організацій регіону.

5. Недосконалість процедур професійної орієнтації молоді, завдяки чому при виборі майбутньої професії молода людина орієнтується здебільшого на думку доросліших членів родини. Такий вибір у подальшому супроводжується переважно невисокою мотивацією до навчання та подальшого професійного розвит-

ку молодого фахівця. Така ситуація, разом із досягнутим рівнем розвитку економіки та якістю освітніх послуг у регіоні і країні, є одним з негативних факторів впливу на стан ринку праці.

Розв'язати навіть лише перелічені проблеми у короткий термін виключно управлінськими рішеннями й методами досить складно. Необхідна розробка та поступове впровадження обґрунтованої стратегії поетапного оздоровлення та виведення вищої освіти України з проблемного стану, повернення їх суспільної довіри та бездоганної репутації. Лише за таких умов вища школа зможе стати тим механізмом, що дозволить пришвидшити рух «соціального ліфту» в українському суспільстві та наблизити час досягнення стану економіки знань.

Побудову стратегії модернізації вищої школи України органічно було б почати з самого головного — безпосередньо з навчального процесу, формулювання вимог до його організації виходячи з потреб ринку праці. Орієнтири зміни підходів до організації навчального процесу різних освітніх ступенів вищої школи України наведено на рис. 1.

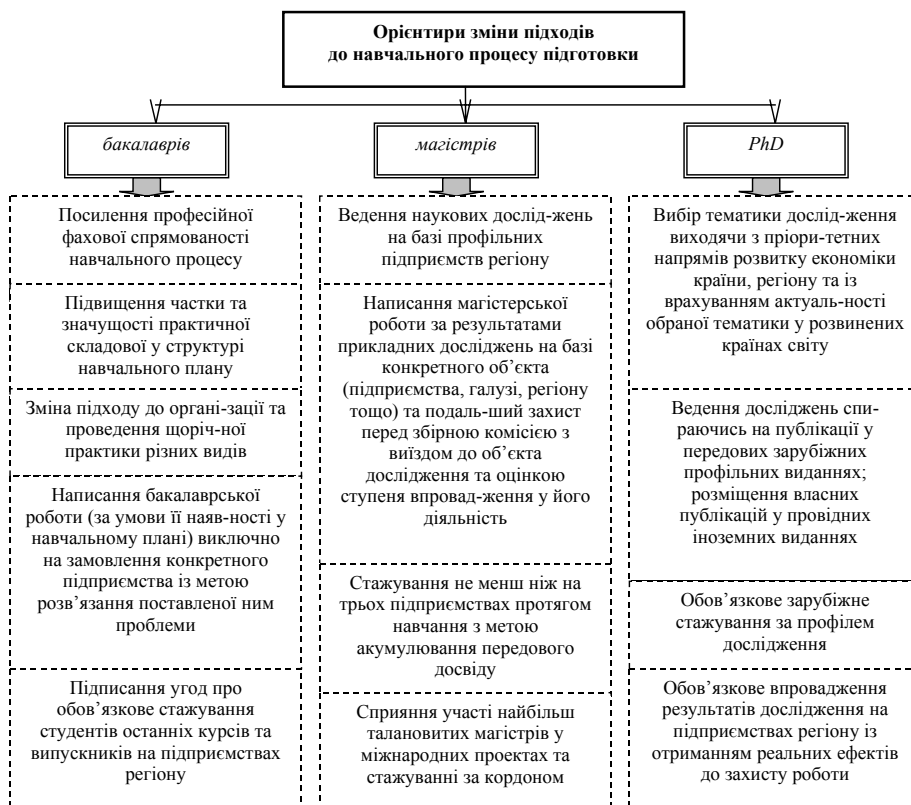


Рис. 1. Орієнтири зміни підходів до навчального процесу підготовки бакалаврів, магістрів та PhD, що мають бути започаткованими в Україні

Сформульовані орієнтири не є кардинально новими для вітчизняної вищої школи, проте реалізація деяких з них на практиці здебільшого носить декларативний характер. Так, наприклад, написання бакалаврської або магістерської роботи в українських ВНЗ дійсно за наказами здійснюється на базі або на прикладі конкре-

тного підприємства, якщо інші вимоги не закладено ОПП. Насправді ж студент принаймні економічних спеціальностей, під час практики на підприємстві у кращому випадку отримує данні про його діяльність за певний період часу, надалі їх аналізує та розробляє рекомендації за тематикою, яку було обрано разом із викладачем, що призначено керівником його роботи. При цьому вибір тематики дослідження пов'язаний виключно із спеціальністю студента, а не з проблемами, що існують на підприємстві і розв'язання яких дозволить стабілізувати його діяльність. У результаті написана і на позитивну оцінку захищена дипломна робота, в якій до речі було розраховано рівень окупності та очікуваний соціально-економічний ефект від запропонованих рекомендацій, передається не на підприємство для впровадження, а на зберігання до архіву ВНЗ. Використання такої практики протягом тривалого часу призвело до закріплення трьох основних негативних наслідків:

1) неготовність молодих фахівців відразу після закінчення ВНЗ самостійно розв'язувати навіть прості завдання суб'єктів господарювання за набутим фахом через надмірну теоретичність навчання, відсутність необхідних компетенцій, практичного досвіду і конкретних вмінь, незнання інноваційних технологій та основ застосування сучасного інструментарію операційної діяльності підприємства, що значно знижує їх вартість на ринку праці;

2) небажання суб'єктів господарювання брати на практику студентів ВНЗ, так як, по-перше, це відволікає фахівців, що мають керувати студентською практикою на підприємстві, від виконання безпосередніх обов'язків, по-друге, звітні дані й опис новітніх підходів до праці, які під час практики розкриваються студентам, із високою ймовірністю будуть розповсюдженими ними у відкритому друці через опублікування наукових праць під час дипломування, що може негативно вплинути на конкурентні переваги підприємства на ринку та, по-третє, підприємство не отримує жодної користі від співпраці з вишем, за виключенням можливості відбору найбільш талановитих практикантів для подальшого працевлаштування;

3) економічні втрати регіону та країни через абстрактність процесу дипломування та відсутність перевірки на практиці зроблених висновків і пропонованих методичних рекомендацій; скорочення потенціальних можливостей економічного зростання підприємств регіону через не доведення до них ідей, запропонованих у дипломних роботах; низький рівень окупності державних коштів, які було спрямовано на підготовку фахівців.

Отже, назріла необхідність у зміні підходів як до організації процедури дипломування в українських ВНЗ, так і до всіх інших напрямів діяльності вишу. І перші кроки таких змін мають бути спрямованими на реальне зростання рівня практичної спрямованості навчального процесу та багатовекторну інтеграцію і партнерство ВНЗ із суб'єктами господарювання регіону, що дозволить підвищити якість освітніх послуг і цінність українського диплому про вищу освіту на вітчизняному та зарубіжному ринках праці.

Яскравим прикладом практичного втілення пропонованого підходу щодо високого ступеня професіоналізації навчання та його інтеграції з суб'єктами господарювання регіону є альтернативний підхід, запроваджений у ліцеї MFR SEVREUROPE, що розташовано у французькому місті Брессюїр [10]. Ліцей спеціалізується на підготовці фахівців для сільського господарства і має у своєму складі механічне, технологічне, аграрне та економічне відділення. В якості ілюстрації було обрано вісім основних форм проведення занять у ліцеї, для кожної з яких наведено характеристику, переваги і ризики (табл. 1).

Таблиця 1

АНАЛІЗ ФОРМ ПРОВЕДЕННЯ ЗАНЯТЬ, ЩО ЗАСТОСОВУЮТЬСЯ ПРИ АЛЬТЕРНАТИВНОМУ ПІДХОДІ ДО НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ У ЛШЕІ MFR SEVREUORE, м. БРЕССЮР, ФРАНЦІЯ

Форма проведення заняття	Процедура проведення заняття	Переваги та ризики форми проведення заняття
1	2	3
Заняття під відкритим небом	Студенти з викладачами виїжджають на певну сільськогосподарську територію залежно від тематики заняття (пасовища, фермерські господарства, поля тощо) та під час пішохідної екскурсії ознайомлюються з необхідним теоретичним матеріалом на практиці. Кожен студент отримує бланк завдання, на питання якого має відповісти під час заняття	<i>Переваги:</i> дозволяє побачити та навіть доторкнутися до об'єкту вивчення, що сприяє кращому запам'ятовуванню нового матеріалу та його подальшому засвоєнню. <i>Ризики:</i> якісному проведенню заняття можуть завадити погодні умови або невірною обрана територія
Запрошення для викладання лекцій за окремими темами фахівців-практиків (експертів)	Завчасно для викладання матеріалу певної тематики запрошується відповідний фахівець, який протягом заняття має не лише розкрити зміст питання, а й поділитися власним набутим практичним досвідом із студентами. Тема розкривається за допомогою презентації та ілюстративного матеріалу, який представляє собою копії реальних документів, зразки заповнених бланків звітно-сті, приклади програм, що використовуються на практиці	<i>Переваги:</i> дозволяє у концентрованому вигляді ознайомитися студентам із досвідом та знаннями фахівців у сфері, що вивчається, сформувати власний погляд на питання, отримати відповіді на власні питання від фахівців. <i>Ризики:</i> навіть найкращий у своїй сфері фахівець може не вміти донести інформацію до слухачів, або не мати бажання цього робити
Презентація окремих, найважливіших частин теоретичного матеріалу	Кожен студент отримує на руки ілюстративний матеріал, що роздрукований у кольорі, у якому наглядно розкрито найважливіші питання теоретичного матеріалу заняття. Цей же матеріал дублюється у вигляді презентації на екрані за допомогою проектору. Викладач докладно розкриває зміст матеріалу, поєднує та наводить приклади, відповідає на питання	<i>Переваги:</i> студент має можливість у режимі оп-іпе поставити уточнюючі питання, просити повторити або детальніше пояснити складну частину матеріалу. <i>Ризики:</i> неможливість доторкнутися до об'єкту вивчення, що зменшує ступінь запам'ятовування

Продовження табл. 1

1	2	3
<p>Проведення тематичних практичних занять на діючій фермі</p>	<p>Групу студентів викладач вивозить до діючої ферми, гараж якої налічує 5—7 крутих сільськогосподарських машин (комбайн, трактор, сямка тощо). Кожному студенту видають захисний комбінезон, ліхтарик і бланк завдання. Студентів розбивають на групи по 2-3 особи та дають по 20 хв для детального ознайомлення з кожною машиною і знаходження відповідей на всі поставлені в завданні питання. Основним завданням викладача є контроль процесу ознайомлення студентів із технікою, конкретизація завдань у разі необхідності</p>	<p><i>Переваги:</i> закріплення на практиці теоретичного матеріалу, який раніше було вивчено під час теоретичних викладок; набуття студентами досвіду дослідження та вміння у короткій час розв'язувати професійні завдання. <i>Ризики:</i> через відсутність освітлення у гаражі та великі габарити техніки викладач має постійно контролювати дотримання студентами вимог техніки безпеки</p>
<p>Відвідування організацій та підприємств міста, регіону та країни</p>	<p>Викладач організовує екскурсію на певне підприємство (косметологічна фабрика, кафе агенство, лабораторія перевірки якості зерна та ґрунту тощо). Фахівці на підприємстві для студентів проводять розгорнуту презентацію особливостей його діяльності та демонструють кожне робоче місце у режимі його повсякденної праці (робота обладнання, потокових ліній, комп'ютерних програм тощо). Студенти мають протягом часу відвідування підприємства знайти відповіді на всі питання, поставлені у завданні, що було видано викладачем перед поїздом. За результатами заходу студенти мають зробити презентацію особливостей діяльності підприємства та здати її у вигляді реферату</p>	<p><i>Переваги:</i> набуття студентами уявлення про умови та зміст роботи фахівців різного профілю, можливість знаходження місця для стажування та у подальшому — працевлаштування; розширення кругозору та набуття фахових знань зі спеціальних питань. <i>Ризики:</i> будь-яке відвідування по-перше пов'язано із необхідністю транспортування до місця розташування підприємства або події, а по-друге — із проходженням цехами діючого виробництва або через нагтовлюючі, саме тому викладачі мають самі дотримуватися й чітко контролювати виконання студентами вимог техніки безпеки</p>
<p>Показ картин, що демонструють сільськогосподарський досвід або проблеми, які спостерігаються в менш розвинених країнах світу</p>	<p>Кожні півроку відповідальними представниками профільних навчальних закладів регіону і суспільних просвітницьких організацій здійснюється предметне обговорення й затвердження переліку документальних, анімаційних й ігрових картин, які мають бути представлені різним групам студентів</p>	<p><i>Переваги:</i> ознайомлення із передовим сільськогосподарським досвідом у концентрованому вигляді, отримання об'єктивної інформації про проблеми, на розв'язання яких мають бути спрямовані зусилля сьогорднішого покоління протягом найближчих років.</p>

Продовження табл. 1

1	2	3
<p>Експерсії на сільськогосподарські виставки, тематичні свята, до інших міст</p>	<p>залежно від їх спеціалізації навчання. Відібрані картини на CD-дисках надсилаються до навчальних закладів і за встановленим розкладом представляються різним групам. Після перегляду відбувається детальне обговорення зі студентами теми, яку було піднято у картині</p> <p>Викладачі організують поїздки на запропонований захід (транспорт, їжа, вхідні білети на захід). Залежно від заходу кожному студенту видається завдання та карта міста або виставкового центру. Викладачі на місці ще раз пояснюють завдання, видають продуктивний набір та домовляються про місто і час збору. Після закінчення самостійної частини, тривалість якої коливається від 2 до 6 год, проводиться сумісна із викладачами екскурсія, метою якої є закріплення знань і навичок, які було набуто під час заходу. За результатами екскурсії студенти мають зробити докладний звіт</p>	<p><i>Ризики:</i> на формування уявлення студентів про передовий досвід і проблеми значним чиним буде впливати думка викладачів та агентів, які безпосередньо роблять вибір переліку картин</p> <p><i>Переваги:</i> студенти вчать самостійно приймати рішення відносно розв'язання поставлених професійних завдань, орієнтації на незнайомій місцевості, пошуку та відбору необхідної інформації у її загальних великих обсягах у відведений короткий час, отримання корисних для подальшої професійної кар'єри контактів.</p> <p><i>Ризики:</i> за відсутності супроводу дорослих можливі форс-мажорні обставини, проблемні та конфліктні ситуації</p>
<p>Організаційне заняття по стажуванню</p>	<p>Стажування студентів здійснюється за трьома формами: індивідуальне (протягом всього періоду навчання та займає 50 % часу навчального процесу), групове (1 раз на семестр тривалістю 7—14 дн.) та індивідуальне закордонне (1 раз за період навчання протягом останнього семестру тривалістю 1,5 міс.). Базу індивідуального стажування студенти знаходять самостійно і воно може здійснюватися як на безоплатній основі, так і з оплатою праці студентів, залежно від підприємства. Бази групових стажувань знаходять викладачі та повністю обговорюють із адміністрацією підприємств процедуру та всі організаційні питання щодо стажування. Базу індивідуальних закордонних стажувань студенти знаходять самостійно. Половину</p>	<p><i>Переваги:</i> поступове набуття та закріплення студентами практичних навичок за певною сільськогосподарською професією та можливість заробітку (індивідуальне стажування); набуття навичок командної роботи та ознайомлення із специфікою діяльності сільськогосподарських підприємств регіону з метою подальшого вибору місця працевлаштування (групове стажування); ознайомлення із передовим досвідом та новітніми технологіями у сільському господарстві іншої країни, з одного боку, та наявними проблемами у цій галузі, з іншого. Порівняння умов із своєю країною.</p> <p><i>Ризики:</i> ймовірність виникнення форс-мажорних обставин і проблемних ситуацій під час стажування</p>

Закінчення табл. 1

1	2	3
<p>Звіт студентів про стажування</p>	<p>вартості закордонного стажування після його закінчення для студентів із родин із середнім рівнем достатку може бути відшкодовано префектурою регіону за умови представлення всіх підтверджуючих платіжних документів. Перед початком кожного виду стажування команда відповідальних викладачів проводить організаційне заняття, на якому кожен студент отримує у роздрукованому вигляді детальний план стажування. Викладачі пояснюють найбільш складні моменти під час організації та проходження стажування, відповідають на всі питання студентів</p>	
	<p>Після закінчення групових та індивідуальних закордонних стажувань студенти мають розробити докладні звіти і презентації, до яких, які повинні представити перед всіма студентами своєї групи і відповідальними за стажування викладачами. Кожен член групи виступає за своєю чергою і розкриває певне питання звіту. Після закінчення презентації студенти мають докладно відповісти на всі питання, які виникли у аудиторії</p>	<p><i>Переваги:</i> набуття вмінь підготовки звіту, презентації та навичок його публічного захисту. <i>Ризики:</i> продуктивність стажування залежить від вірності вибору підприємства та країни</p>

Здійснений у таблиці аналіз альтернативних форм проведення навчального процесу дозволяє виокремити три його відмінні риси: всебічне професійне спрямування навчання, безперервне практичне закріплення теоретичних знань і сприяння самостійності студентів у результативному опануванні нового матеріалу фахової спрямованості. Кожна з цих рис навчального процесу здійснює свій вагомий вклад у процедуру поетапного формування фахівця-професіонала, який має досить високий стартовий рівень вартості на ринку праці, завдяки чому швидко знаходить роботу за фахом і має всі потенційні можливості для побудови протягом нетривалого часу успішної професійної кар'єри. При цьому такий фахівець має вміння розв'язувати складні завдання, критично мислити та бути креативним при прийнятті рішень.

Наведений приклад альтернативного підходу до організації навчального процесу є лише одним із багатьох ефективних варіантів професійної підготовки фахівців, що успішно використовуються як зарубіжними, так і українськими ВНЗ. Проте для українських вишів застосування аналогічних підходів здебільшого являється виключенням, ніж правилом, що пов'язано із значною кількістю причин суб'єктивного та об'єктивного характеру. Поширення ж означеного передового досвіду на українському освітньому просторі серед іншого має бути покладено у основу підготовки нового покоління фахівців, яким буде під силу здійснити перезавантаження української економіки.

Висновки. Вища освіта у суспільно-політичному житті будь-якої країни відіграє дуже важливу роль, серед іншого пов'язану із створенням, нагромадженням та поширенням знань і набуття на цій основі можливості формування суспільства знань. Водночас кожен із цих процесів може досягти ознак ефективності за умови, що знання, які створюються та поширюються вищою школою будуть характеризуватися високим ступенем інноваційності, прогресивності та соціально-економічної доцільності, а їх нагромадження та передача будуть здійснюватися на підґрунті тісної взаємовигідної співпраці вишу із суб'єктами господарювання економіки країни, які мають стати як донорами, так і безпосередніми споживачами новітніх знань і технологій. За таких умов оптимістичний сценарій досягнення в українських реаліях стану економіки знань вимагає невідкладного запровадження багатьох кардинальних змін, що мають комплексно торкатися всіх без виключення елементів ланцюга створення і поширення інноваційних знань — від самого вишу і до конкретного робочого місця кожного його випускника.

При цьому, на нашу думку, перші вектори змін мають бути спрямованими на те, щоб у найближчій перспективі повернути українській вищій освіті статус елітарності й бездоганну репутацію, високу суспільну повагу і довіру. З метою практичного втілення такої амбітної мети необхідно докласти багато зусиль на всіх рівнях та у різних площинах. При цьому перші кроки мають бути спрямованими на зміну підходів до навчального процесу у бік підвищення ступеня його професійної спрямованості та інтегрованості з економічними інституціями, що має забезпечити тенденції зростання попиту на українському та світовому ринках праці на випускників ВНЗ. Подальші зміни мають бути присвяченими кардинальній трансформації кадрової політики ВНЗ, обґрунтуванню раціональних підходів до оплати та мотивації праці професорсько-викладацького складу, запровадженню об'єктивних критеріїв оцінки якості праці викладача вишу та формуванні на цій основі ефективних кадрових стратегій, спрямованих на розвиток вищої освіти України.

Література

1. Вахович І.М. Стан і проблеми вищої освіти в Україні / І.М. Вахович, Л.І. Іщук, С.О. Пиріг // Актуальні проблеми економіки. — 2014. — №1(151). — С. 63—69.
2. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: наслідки для України. Аналітична записка. Національний інститут стратегічних досліджень. Офіційне інтернет-представництво [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1537/>.
3. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки: моногр. / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2001. — 254 с.
4. Денисенко М.П. Вища освіта в Україні: проблеми та перспективи / М.П. Денисенко, С.В. Бреус // Вчені записки Університету «КРОК». — 2013. — Випуск 33. — С. 17—24.
5. Жилияєв І.Б. Вища освіта України: стан та проблеми / І.Б. Жилияєв, В.В. Ковтунець, М.В. Сьомкін. — К.: Науково-дослідний інститут інформатики і права Національної академії правових наук України, Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, 2015. — 96 с.
6. Захарова О.В. Соціальна відповідальність вищої школи на прикладі підготовки фахівців за напрямом «Менеджмент» / О.В. Захарова // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. пр. — К.: ДВНЗ «Київський національний економічний ун-т ім. В. Гетьмана», 2016. — №1 (11). — С. 52—63.
7. Кратт О.А. Реформа менеджменту вищої школи: передумови, специфіка, парадигми / О.А. Кратт // Наукові праці ДонНТУ. Серія: економічна. Вип. 39-1. — 2011. — С. 200—205.
8. Лукашук В.І. Модернізація української вищої освіти в контексті Болонського процесу / В.І. Лукашук // Український соціум. — 2013. — №3(46). — С. 77—85.
9. Оболенська Т.Є. Маркетинг освітніх послуг: вітчизняний та зарубіжний досвід: моногр. / Т.Є. Оболенська. — К.: КНЕУ, 2001. — 208 с.
10. MFR SEVREUROPE. Site officiel. Available at: <http://www.sevreurope.eu/index.html>.
11. Колот А.М. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 1. — С. 16—21.

References

1. Vakhovych, I.M., Ishchuk, L.I., Pyrih, S.O. (2014), “The state and problems of higher education in Ukraine”, *Aktual'ni problemy ekonomiky*. 1(151), pp.63-69.
2. Hlobal'ni tendentsiyi i problemy rozvytku osvity: naslidky dlya Ukrainy. Analitychna zapyska. Natsional'nyy instytut stratehichnykh doslidzhen. Ofitsiyne internet-predstavnytstvo. Available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/1537/>.
3. Hrishnova, O.A. (2001), *Lyuds'kyu kapital: formuvannya v systemiosvity i profesiynoy ipidhotovky* [Human capital: the formation of the system of education and training], Znannya, Kyiv, Ukraine.
4. Denysenko, M.P., Breus, S.V. (2013), “Higher education in Ukraine: problems and prospects”, *Vcheni zapysky Universytetu “KROK”*, vyp. 33, pp.17-24.
5. Zhylyayev, I.B., Kovtunets', V.V., S'omkin, M.V. (2015), *Vyshcha osvita Ukrainy: stan ta problemy* [Higher education: status and problems], *Naukovo-doslidnyy instytut informatyky i prava Natsional'noyi akademiyi pravovykh nauk Ukrainy, Instytut vyshchoyi osvity Natsional'noyi akademiyi pedahohichnykh nauk Ukrainy, Kyiv, Ukraine*.
6. Zakharova, O.V. (2016), “Social responsibility of higher education on the example of training specialists in the direction of “Management””, *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, 1(11), pp. 52—63.
7. Kratt, O.A. (2011), “Higher School Management Reform: Prerequisites, Specifics, Paradigms”, *Naukovi pratsi DonNTU*. Seriya: ekonomichna, vyp. 39-1, pp. 200-205.
8. Lukashchuk, V.I. (2013), “Modernization of the Ukrainian higher school in the context of the Bologna Process”, *Ukrayins'kyy sotsium*. 3(46), pp. 77—85.

9. Obolens'ka, T.Ye. (2001), *Marketing of educational services: domestic and foreign experience*, KNEU, Kyiv, Ukraine.

10. MFR SEVREUROPE. Site officiel. Available at: <http://www.sevreurope.eu/index.html>.

11. Kolot, A.M. (1998). "Foreign experience of material incentives for staff", *Ukrayina: aspekty` praci*, no. 1., pp. 16-21.

Стаття надійшла до редакції 21.06.17 р.

УДК 005.951.96+331.108

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, професор,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»
savchenko.vasyl@gmail.com

Савченко В.А.,

д-р екон. наук, проф.,
кафедра управления персоналом и экономики труда,
ГВУЗ «Киевский национальный экономический университет
имени Вадима Гетьмана»

Savchenko V.A.,

ScD in Economics, Professor,
Personnel Management and Labour Economics Department
SHEI «Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman»

СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ЩОДО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПО РАЗВИТИЮ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

STIMULATION EMPLOYERS ON THE DEVELOPMENT OF PERSONNEL OF ORGANIZATIONS

Стаття присвячена ролі держави щодо сприяння організаціям у здійсненні розвитку персоналу. Проаналізовано вплив Податкового кодексу та Бюджетного кодексу України на зацікавленість роботодавців у здійсненні професійного навчання працівників. Запропоновано організаційно-економічний механізм стимулювання роботодавців з метою посилення їх зацікавленості в безперервному навчанні персоналу.

Статья посвящена роли государства по содействию организациям в осуществлении развития персонала. Проанализировано влияние Налогового кодекса и Бюджетного кодекса Украины на заинтересованность работодателей в осуществлении профессионального обучения работников. Предложено организационно-экономический механизм стимулирования работодателей с целью усиления их заинтересованности в непрерывном обучении персонала.

The article is devoted to the role of the state in assisting organizations in the personnel development with a view to ensuring decent work. The impact of the Tax Code and the Budget Code of Ukraine on the interest of employers in the implementation of professional